

Edita: CGT–Comisión Confederal Contra la Precariedad
TEXTO: DESIDERIO / CARTER

PRECARIEDAD LABORAL:

DEMOCRACIA, RELACIONES LABORALES, SINDICALISMO

INDICE

la economía sin vida

La economía, por su etimología, no es ni más ni menos que la ciencia o las leyes del hogar, de la casa, del medio en el que los seres humanos vivimos. Procede de dos términos griegos: oikos, casa, y nomos, ley. En otras palabras: la economía en primer lugar debe y debiera entenderse como la mejor disposición de los medios con los que se cuenta para satisfacer de la mejor manera posible las necesidades de la gente. A esto se reduce a fin de cuentas la economía (y también la política, e incluso la moral): al tipo de relación que establecemos entre medios y fines..

Los fines son la satisfacción de nuestras necesidades, los medios son los recursos con los que se cuenta. Las necesidades a satisfacer no implican sólo aquellas que están relacionadas con la mera supervivencia biológica (alimentos, cobijo, vestido,…) si no que incluyen todo un heterogéneo abanico de demandas relacionadas con el hecho de nuestra naturaleza social: afectos, cuidados, cultura, educación, comunicación, etc. Los recursos, finalmente, son la riqueza general producida en una sociedad, riqueza que históricamente se ha estandarizado en un valor abstracto como es el precio, objetivado en el capitalismo actual en unidades de dinero.

Pues bien, el dinero sólo tiene su razón de ser en función de los mercados: es la relación comercial, mercantil y financiera, constante y flexible, pero nunca ciega, entre recursos y bienes lo que define, entre otros aspectos, la economía realmente existente. Son los mercados, es decir, la mercantilización en última instancia de las propias necesidades humanas (sean éstas materiales o inmateriales) lo que configura un tipo de sociedad, la actual, en la que las relaciones de poder se constituyen bajo los dos principios fundamentales del liberalismo: la libertad de comercio y la propiedad privada de recursos y bienes.

El capitalismo, en su actual proceso de globalización, necesita acrecentar y generalizar las condiciones de precariedad en el modus vivendi de las personas, tanto en los países desarrollados como en los que son sistemáticamente frenados en su desarrollo, con el objeto de acelerar la mercantilización global de todas las relaciones humanas (sociales, interindividuales, familiares, grupales, internacionales…). Sólo de este modo, la propia noción de derecho y de libertad pueden ser sometidas al arbitrio de la mercantilización.

Necesidades, relaciones, derechos y libertades dejan entonces de ser las instancias ético-políticas del desarrollo de los individuos y de las sociedades, para convertirse en objetos de mercado. No otra cosa está sucediendo con la compra de cuotas de emisiones contaminantes a la atmósfera (surgidas en el Protocolo de Kioto).

De este modo, la precarización de las condiciones laborales es ya un simple subconjunto de la precarización global de la vida y de la dignidad humanas. No luchar contra este altamente probable designio del capitalismo multinacional, que se concreta en los foros del libre mercado como el Acuerdo General de Comercio, es asumir como única verdad, como único pensamiento, lo que simplemente es real: los mercados y su globalización. La economía de mercado como concepto científico pasa a ser un fetiche: el mercado es la economía, la única economía concebible.

Pero la función racionalmente humana de la economía es y debe ser, sin embargo, el garantizar la condiciones para la sostenibilidad de la vida, es decir, para satisfacer las necesidades de la gente. Y estas necesidades no son meramente individuales o exclusivamente sociales, todas son fines recíprocamente dependientes para el desarrollo óptimo de la población y para el autodesarrollo máximo de los individuos. Esto es "economía", lo demás es sólo "mercado".

RELACIONES LABORALES Y PRECARIEDAD

La temporalidad y la precariedad laboral han sido instaladas en el nuevo modelo social de relaciones laborales, como condición del beneficio privado.

El desempleo, la inseguridad en el empleo y el empleo temporal son los contenidos del trabajo y la relación con el mismo.

Precariedad que esconde las relaciones de poder, de dominio del capital sobre la fuerza de trabajo. Cuando hablamos de precariedad laboral, nos referimos a una relación del mundo laboral y social que trasciende a la relación contractual. Produce un aumento del sufrimiento y un empeoramiento de la salud (ausencia de salud) y calidad de vida de millones de personas que dependen del trabajo o de la carencia del mismo.

La organización flexible del empleo, no sólo fomenta la utilización de mano de obra precaria –la contratación temporal en la Unión Europea no ha dejado de crecer desde 1985, hasta colocarse en los finales

de los 90, en torno al 15% del total de asalariad@s-, sino que comporta un aumento en la capacidad de disciplinar dicha fuerza de trabajo.

La Memoria del Consejo Económico y Social (CES) correspondiente al año 2002, y los últimos datos de la encuesta Eurostat relativos a la fuerza de trabajo describen que la temporalidad en el Estado Español, multiplica por 2,5 veces la de la Unión Europea (UE); pero no sólo lo hace en la tasa media de temporalidad, sino que se repiten esos triste datos, en cualquier tramo de edad.

La tasa de temporalidad en el grupo de edad de 15 a 24 años, es del 64, 8%, mientras que en la UE es de un 38,0% (ver abajo).

Los factores que explican estas diferencias notorias en las tasas de temporalidad, responden a las distintas estructuras productivas, las cuales a su vez, obedecen a conformaciones políticas del sistema.

Analicemos los distintos factores. En primer lugar las personas ocupadas a diciembre de 2002 eran 16,4 millones, de los cuales el 81,2% de las mismas eran asalariadas. En 1978 solamente eran asalariadas el 70,7% de las personas ocupadas, debiéndose el aumento, -de lo que estadísticamente suele denominarse tasa de asalarización-, a la caída de las "ayudas familiares" sobre todo las agrarias ya que este sector ha pasado de contar con algo más de un millón en el 78 a solamente estar empleadas 263.900 personas en el 2002.

El hecho que nos interesa resaltar cuando hablamos de las personas asalariadas es la relación entre empleo y tipo de contrato. La modalidad de los diferentes tipos de contratos sólo es estudiada por la EPA (Encuesta de Población Activa) desde 1987, es decir varios años a posteriori de implantarse los nuevos sistemas de contratación con las reformas que el PSOE introduce en el 85.

Nos encontramos que a finales del 2002, de los 4,8 millones de empleos más existentes que en el 87 (fecha de comienzo de la contabilidad estadística de la contratación temporal), la mitad corresponde a contratos de duración indefinida y la otra mitad, es decir 2,4 millones, son contratos de carácter temporal. Pero lo que se muestra en estas cifras a un "supuesto" cincuenta por ciento, es un crecimiento de los contratos temporales muy superior al de los indefinidos. En el primer caso su incremento es del 146,5%, frente al aumento del 34,7% que han registrado os contratos de carácter indefinido en el mismo período de 16 años que separa las fechas de 1987 y 2003 (Instituto Nacional de Estadística).

En el estado español el empleo asalariado precario se concentra en tres ramas de actividad: agricultura, construcción y servicios, las cuales utilizan, sobre todo, mano de obra temporal. Estas tres ramas de actividad concentran el 20% del total del empleo asalariado, frente al 12% del total de la UE. Al mismo tiempo, son estas tres ramas las que concentran mayor número de inmigrantes ocupado. Consultar el cuadro 2 en la última página.

INMIGRACIÓN Y PRECARIEDAD

Las tasas de actividad y ocupación de las personas inmigrantes son bastante más altas que las de las personas autóctonas.

El porcentaje de población en edad de trabajar (es decir, mayor de 16 años) laboralmente activo (porque tiene un trabajo o lo está buscando) es, según la EPA, muy alto entre las trabajadoras/es inmigrantes procedentes de países empobrecidos. Casi el 79% es activo frente al 53% de los autóctonos. Y lo mismo sucede con los mayores de 16 años ocupados, 67% frente a 48% (consultar en la última página el cuadro 1).

A pesar de que tienen una tasa de ocupación más alta que la de las personas trabajadoras autóctonas, su tasa de paro (16%) se sitúa muy por encima de la española (11%), debido a su alta tasa de actividad.

Destaca la elevada tasa de desempleo de las trabajadoras inmigrantes (23%). El desempleo alcanza su nivel más alto entre las mujeres de República Dominicana (37%), Bulgaria (34%) y Marruecos (32%).

Mayor precariedad contractual en inmigrantes

Los inmigrantes procedentes de los países empobrecidos padecen una mayor precariedad en el mercado de trabajo por tres motivos:

a) Muchos carecen de documentación ("ilegales", "sin papeles").

b) Periódicamente tienen que renovar su permiso de trabajo y residencia.

c) El porcentaje de asalariados/as inmigrantes con contrato temporal (65%) es muy alto, en comparación con el de los asalariados/as autóctonos/as (36%). Así lo demuestra el cuadro 3 de la última página.

En segundo lugar, el modelo de relaciones laborales donde, la flexibilidad en la gestión de la mano de obra, "instala" una cierta cultura de la precariedad en el estado Español –un determinado modo político de disciplinamiento de la mano de obra-, producto de las distintas desregulaciones que comenzaron en la década de los 80, cuando se instauran a través de la publicación del Estatuto de los Trabajadores y su posterior gran reforma del 85, las figuras contractuales de carácter temporal sin causa y la introducción del artículo 52.c) en el ET, por el cual se establece una significativa reducción de los costes del despido objetivo improcedente para los nuevos contratos indefinidos (Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997).

Las personas asalariadas precarias, son una fuerza de trabajo a la que se le hace casi imposible romper el círculo de la inestabilidad: su tasa de desempleo es cuatro veces superior a la de los desempleados con anteriores empleos fijos.

La rotación no sólo recorre el camino del empleo temporal al paro sino que, además, genera una movilidad muy alta en el mercado de trabajo ya que los trabajador@s sufren cambios permanentes en lo relativo a la actividad.

La duración de los contratos temporales sigue la siguiente evolución: En los contratos eventuales nos encontramos con una duración media de 52 días. En contratos de interinidad el promedio se aproxima a los 39 días y en los de obra o servicio determinado el promedio asciende a 80 días.

Más de la mitad de los contratos eventuales con jornada completa se celebraron con una duración de 1 mes o menos y la cuarta parte de los mismos, es decir el 24,6%, tuvo una duración de 1 semana o menos.

La duración de los contratos temporales por duración, obra o servicio y eventual y su evolución en los años 2001 y 2002, resulta muy interesante, para quienes quieren profundizar en este mercado laboral de la precariedad y aproximarse críticamente al mismo. El cuadro 4 de la última página muestra la evolución de las contrataciones temporales.

La otra modalidad contractual referente de la precariedad o trabajo "basura", son los contratos de puesta a disposición o cesión lícita de mano de obra por medio de las ETT. Desde la aprobación de la ley 29/99 que reforma parcialmente la ley 14/94 por la cual se crean las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), equiparando sobre el papel los derechos económicos de l@s trabajador@s cedidos a los reconocidos en el convenio colectivo de las empresas usuarias, se viene produciendo una disminución no sólo en el número de contratos realizados sino también en el número de Empresas de ETT. Así de 410 ETT que había en el 99, nos situamos en 341 en el 2002 y de 1.418.844 trabajadores cedidos hemos pasado a 1.297.473.

Las razones explicativas, por orden de importancia en cuanto al peso "político" de las mismas serían: en primer lugar el mayor precio de esta mano de obra desde el 99. En segundo lugar la desaceleración económica en aquellos sectores que demandan los servicios que proveen este tipo de empresas y en tercer lugar, con las consecuencias tan terribles que está suponiendo esta nueva forma de gestión ligada a la competitividad, la externalización de actividades y su traspaso a la subcontratación.

LA DEMOCRACIA Y EL ENTORNO LABORAL

El miedo paraliza la acción tanto de la auto-defensa como la defensa de los derechos colectivos, constituyéndose un proceso individualizante y de espera de "un algo externo" sin nombre y sin elementos objetivos que lo expliquen. Que las cosas vayan a mejor, pero sin la intervención del sujeto o sujetos sociales (las personas asalariadas).

En este nuevo contexto, se hace necesario replantearse la relación entre empleo e identidades, debido a que nos encontramos con diferente tipología de empleos y distintas acepciones del modelo empleo.

El actual mercado de trabajo configura una nueva norma social "donde el individuo, ni como trabajador, ni como miembro de una clase, ni como generación –menos aún como género-, puede prever de modo alguno como evolucionará su empleo y sus condiciones de trabajo y de vida" (Carlos Prieto, 2002).

La precariedad, la arbitrariedad, "la contingencia y la aleatoriedad" son señas de identidad de la economía monetaria.

La misma incertidumbre sobre el futuro, no sólo el laboral, sino el social del individuo, aumenta las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo. Pero ésta no-identidad (del trabajo), no se hace desde la crítica a la relación salarial o dicho de otra forma, desde la ruptura con la relación salarial obligatoria, sino que la misma, no se constituye por la ausencia de continuidad o permanencia del trabajo.

La ausencia de derechos genera una determinada identidad de esta fuerza de trabajo que fomenta los valores insolidarios, la competitividad, la desconfianza en los otros –sobre todo en la gente empleada fija- y en los sindicatos.

La fuerza de trabajo precaria valora muy positivamente la estabilidad en el empleo. Su ausencia no sólo es percibida como una anomalía, sino que con el paso del tiempo al consolidarse como el principio de realidad del individuo, ésta delimita su identidad, y se percibe, en el colectivo en el cual trabaja, como una persona estigmatizada, con intereses y solidaridades opuestas.

INDICADORES SOCIOLABORALES

CONCEPTOS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
POBLACIÓN DE 16 AÑOS Y MÁS (miles)	34.230,6	16.621,7	17.608,9
ACTIVOS/AS (miles)	18.932,4	11.269,9	7.662,6
OCUPADOS/AS (miles):	16.817,8	10.353,6	6.464,2
- Agricultura	910,7		
- Industria	3.146,8		
- Construcción	1.989,2		
- Servicios	10.771,1		
ASALARIADOS/AS (miles):	13.730,3	8.218,7	5.511,5
Contrato Indefinido	9.510,0		
Contrato temporal	4.220,2		
PARADOS/AS (EPA):	2.114,6	916,2	1.198,4
- de un año buscando empleo:	1.160,6		
- de uno a dos:	328,8		
- dos o más años:	452,3		
TASA DE ACTIVIDAD		67,8	43,5
TASA DE EMPLEO		62,3	36,7
TASA DE PARO		8,1	15,6
ÍNDICE DE ASALARIZACIÓN		79,4	85,3
ÍNDICE DE TEMPORALIDAD		28,9	33,5

Datos a 3er. Trimestre 2003
Fuente: CES

TASA DE ACTIVIDAD =
PERSONAS ACTIVAS / POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS * 100

TASA DE EMPLEO =
POBLACIÓN OCUPADA / POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS * 100

TASA DE PARO =
POBLACIÓN PARADA / POBLACIÓN ACTIVA * 100

INDICE DE ASALARIZACIÓN =
POBLACIÓN ASALARIADA / POBLACIÓN OCUPADA * 100

INDICE DE TEMPORALIDAD =
POBLACIÓN ASALARIADA CON CONTRATO TEMPORAL/
POBLACIÓN TOTAL ASALARIADA * 100

Se siente permanentemente insegura, pues siente la amenaza abstracta de pérdida de empleo o las amenazas concretas de pérdida de ciertos aspectos del trabajo que son valorados muy positivamente, como la carrera profesional, las retribuciones, el estatus, etc.

Tenemos que pensar, -además de poder medir, contar, cuantificar-, que la temporalidad y la precariedad laboral producen un aumento del sufrimiento (muertes ligadas directamente al tipo de contrato) y un empeoramiento de la salud y calidad de vida de todas aquellas personas, que son millones, que se encuentran en esta situación.

El problema de la precariedad es un problema político-social de cómo se constituyen en la sociedad moderna de economía globalizada, las relaciones laborales en los mercados de trabajo. La precariedad es una ausencia de derechos porque los mismos sé desregulan de las normas, es decir se eliminan o mitigan y en consecuencia se vacían las relaciones laborales de derechos democráticos.

La precariedad es responsabilidad del modelo de relaciones de producción donde las mismas nos han sido impuestas unilateralmente por parte de los Estados o gobiernos de turno, y por quienes no cuestionan esta lógica -los partidos institucionales y los sindicatos mayoritarios-, sino es desde el lado de hacerla más “simpática” o dicho en su jerga más racional, más “humana”.

Si la Unión Europea establece en su Tratado de la Unión (Pacto de Estabilidad) que las políticas de empleo que se instrumenten en los distintos estados tienen que contemplar el “pleno empleo” para el horizonte 2010, la economía es la encargada de establecer las normas de cómo se logra ese “pleno empleo”.

En la economía capitalista globalizada, sólo se logra el pleno empleo si el trabajador y sus representantes admiten que, no se puede poner límites (rigideces normativas) a que cualquier persona en edad de trabajar o que forme parte de la población activa (de los 16 a 65 años) tiene que estar dispuesta a emplearse en los empleos que ofrezca el mercado, en el lugar

que el mercado (la oferta) determine y al precio que determine ese mercado.

Es decir, si se deja actuar la "ley de la oferta y la demanda" el mercado buscará el equilibrio entre las necesidades a cubrir (oferta de puestos de trabajo) y la necesidad de emplearse (demanda de empleos). Este equilibrio requiere el dejar actuar a dos individuos libres para que fijen el precio de su contrato.

Quien sustenta este "dejar hacer" al mercado, no sólo es el neoliberalismo, sino que también, quienes al firmar reformas laborales (desreguladoras de derechos), ERES, prejubilaciones, leyes de pensiones donde se insta a la jubilación más allá de os 65 años, Pacto de Toledo, etc., refuerzan desde la misma lógica (el beneficio privado), que millones de seres humanos actúen y compitan entre sí, con un único fin: la valorización del capital.

El discurso asume en la práctica que, la desregulación del mercado de trabajo tiene que hacerse bajo el principio de vaciamiento de derechos y gestión unilateral de la mano de obra. Se asume el principio de la eficacia en la gestión de la mano de obra, para lo cual, factores políticos como la competitividad y la productividad, son consustánciales al modelo de relaciones laborales, donde la precariedad laboral, social y moral, se constituye como la forma política de actuación de la economía.

LOS SINDICATOS Y LAS RELACIONES LABORALES

El "ultra"liberalismo –en su aplicación en el mundo del trabajo asalariado-, surge en las últimas décadas en las sociedades modernas con el fin –fundamental- de recuperar la tasa de ganancia a través de aplicar políticas de reducción de costes laborales y reordenamiento de los mercados de trabajo. Esto conlleva el disciplinamiento de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Los sindicatos dejan de ser funcionales y ahora se espera de ellos que sean: serios, responsables y coherentes.

Ser serio, responsable y coherente desde la concepción neo-liberal conlleva, aceptar la desregulación ante la liberalización necesaria de los mercados de bienes y servicios y del mercado de trabajo. Y conlleva la "despolitización" sindical requiriéndose que su actuar "serio y responsable" tiene que entender la racionalidad planteada: la empresa tiene que competir en un mundo cada vez más construido sobre el valor económico –cuanto más mejor- y al mismo tiempo generar beneficio para sus accionistas.

Descentralizar el trabajo, precarizarlo, segregar actividades, externalizar, son condiciones necesarias para la generación de los beneficios.

La segunda condición de esa "seriedad y coherencia" en los sindicatos es, que estén dispuestos a ser asistencialistas y ayudar en la racionalización de sus empresas, porque eso es bueno para el mercado, para la economía y en consecuencia para los individuos. Firmar convenios colectivos –(expedientes de regulación y liquidación de empleo, planes de pensiones privados del sistema empleo, bajas voluntarias incentivadas, diferentes escalas saláriales) que sienten las bases de la modernización necesaria, son condición necesaria para que la Empresa –el "verdadero" sujeto político-, les invista de sindicato moderno, coherente y acorde a los tiempos.

Las consecuencias de este modo de actuar, son distintas para unos y para otros:

La desigualdad social, la desigualdad y discriminación de género, las diferentes condiciones de trato constituidas en los propios convenios colectivos, las dobles escalas saláriales, la coexistencia de distintos trabajadores, el menor precio en el pago de la mano de obra ante condiciones productivas idénticas, la disciplina sindical ante la "racionalidad única", etc., son la condición del beneficio.

¿Qué sucede en este esquema? que la democracia participativa, el contar que la gente cuenta –tanto como nosotros, sindicatos, representantes sociales-, que los trabajadores no sólo son sujetos teóricos sino prácticos, que los individuos son sociales y además de opinión tienen que contar con las condiciones reales para que su opinión cuente, valga y decida…todo esto desaparece ante la "verdad revelada" de quien posee un histórico y un papel que jugar en las nuevas relaciones laborales-sociales.

Nuestro actuar debe de ser contradictorio, dubitativo en cuanto a que dudamos de que lo "nuestro" sea lo único o lo mejor. Nuestro actuar debe ser serio, coherente, en el trabajo sindical social. Nuestra voluntad de lucha hay que demostrarla traspasando las fronteras de la retórica. Nuestra práctica tiene que contar con una de las mejores característica que tenemos que poseer, el trabajo cooperativo.

No aceptamos las razones de la empresa, ni del mercado, porque trabajamos por construir unas relaciones laborales, sociales, basadas en tres principios sencillos: la democracia, la justicia social y la lucha contra la desigualdad. Desde nuestras prácticas, fruto de nuestra teorización de la realidad y de nuestro estudio

necesario, imprescindible, tenemos que trabajar sobre todo por las razones, postergando los intereses o relegándoles al espacio de cuarentena que les corresponde.

Razones que no son compartidas por el capital, por las gerencias y que confrontamos desde la lucha que comporta oponernos a las razones empresariales: "necesidad de reorganizar los sistemas productivos, los modos de gestión de la mano de obra" como lo único posible y, además, responsable.

Nuestras razones: existe derecho laboral y éste debe tratar a todas las personas por igual. Existe negociación colectiva, existen condiciones colectivas pactadas y de obligado cumplimiento para las partes. Existe el derecho al trabajo, a la actividad y es una injusticia social y laboral que nos lo arrebaten.

No queremos -y peleamos contra ello- que la voluntad de la empresa (y de quienes la secunden) sea la única voluntad. No queremos hacer asistencialismo, negociando individualmente y en comisiones de seguimiento lo que corresponde a las mesas públicas y democráticas de negociación: las condiciones colectivas de trabajo, los derechos colectivos, las libertades.

La Empresa, -ese espacio social de ordenación de la vida- tiene que jugar con reglas de juego donde se asuma la responsabilidad social en la sostenibilidad de la vida, no con las que ellos quieren que sea el principio de realidad, es decir ninguna regla para el empresario y simple acatamiento a las razones económicas, organizativas, técnicas y productivas que dicen las gerencias.

Los modelos de relaciones laborales impuestos son autoritarios y hacen desaparecer la democracia. Hoy, el mercado, la razón de la competitividad, la economía, es el modelo más autoritario jamás conocido en la historia de la humanidad por la sencilla razón de que a quien no consiente o no se doma, se le aplica la represión. Estas son las consecuencias reales para quien no consiente, para quien no actúa desde "la responsabilidad y la coherencia".

La empresa hoy –siempre- es un espacio de reordenación social autoritario con quienes no actúan desde el posibilismo, desde sus razones. Retira la confianza y nos desviste de la credibilidad social. Bueno, ¿y qué?. Nosotros nos debemos a la credibilidad de los sujetos, es decir a las personas sociales determinadas por el trabajo que de actuar políticamente se convierten en sujetos constituyentes y esa es la credibilidad única que necesitamos en la acción transformadora.

La critica a la relación salarial.

Interrumpir en nuestra acción la lógica del principio de libertad... de mercado.

El problema se encuentra cuando se actúa desde la relación salarial, admitiendo que el trabajo nos hará libres. Si se acepta que el trabajo es la centralidad de la vida, esta concepción nos obliga a relacionarnos con los otros con la lógica del mercado, la cual nos permite obtener el máximo beneficio en la revalorización de la propia fuerza de trabajo (venta de mi capacidad de trabajar). Por lo tanto no es ninguna "traición" que se defiendan y apliquen políticas laborales, sociales, que legalicen y eliminen las rigideces en el mercado laboral; posibiliten la reordenación de este mercado de una manera flexible y que se creen las condiciones para la competitividad (reducción de costes salariales), precarizandolo laboral, social y políticamente.

La nueva realidad de las relaciones de producción constituye un reto de tal calibre para el sindicalismo, que éste se muestra incapaz de articular una teoría explicativa de lo que está sucediendo y en su retórica no cuenta con elementos capaces de limitar las consecuencias negativas para millones de personas.

Esta lógica, en sus modelos, estructuras, políticas y actuaciones, atraviesa el sindicalismo, casi todo el sindicalismo. Para constituirse en oposición, como elemento antagónico a la misma, se necesita la elaboración de una teoría capaz de analizar la realidad actual, -contextualizada en el momento histórico-, críticamente, y su práctica sindical tiene que ser capaz de construir políticamente un modelo de relaciones laborales que restituya los derechos laborales, la justicia social y destierre nuestras prácticas precarias de modos de vida.

Tenemos que ser conscientes de mostrar y demostrar que nuestros criterios, nuestros modelos, nuestras prácticas, nuestras culturas e inclusive nuestras ideas sobre los distintos procesos, sean antagónicos con ese modelo de sindicalismo que sólo ofrece un resultado de desestructuración social, desigualdad y derrota colectiva.

Luchar contra la precariedad laboral, con el objetivo de erradicarla, implica que nuestra práctica cuestiona la lógica dominante (tanto en el capital como en el trabajo) y esto trasciende las legislaciones laborales (más o

menos protectoras) y llega a nuestra vida en todas sus dimensiones: comportamientos, valores, gestos, actitudes, hábitos y relaciones.

Actuar así, es pensar en las consecuencias de la acción.

Nuevo Sujeto Social y Posfordismo

Un anticipo de un libro en italiano de Andrea Tiddi "Precari Percorsi di vita tra lavoro e non-lavoro (Precarios. Recorridos de vida entre trabajo y no-trabajo) sobre la realidad del posfordismo en la clase. Tradujo el compañero Baumann.

Original en http://argentina.indymedia.org/news/2003/03/87824.php

La precariedad no es un término sociológico, sino una realidad de hecho. Millares de personas también en Italia saben qué significa vivir sin un puesto de trabajo permanente, moviéndose entre una profesión y otra. Aunque toda la precariedad no significa necesariamente indigencia: en las metrópolis italianas va emergiendo una nueva figura de trabajador precario. Aquel que sabe gestar la propia condición de trabajo temporal, alternándola con periodos de estudio, formación, hoobies y descanso. Aquel que puede lanzarse de un día a otro para participar a una manifestación internacional o para terminar de escribir la propia tesis doctoral. Este libro es el fruto de una encuesta conducida en el mundo de la precariedad juvenil en la ciudad italiana. Es un fresco para pensar una condición que está transformando nuestro modo de vivir y de trabajar. Aunque es también un análisis para descubrir cómo organizar y representar una forma de vida que prefigura nuestro futuro. Separados de una identidad de trabajo fijo, a menudo vista como una condena, descubrimos que la precariedad es una situación difícil, aunque también la fuente de muchas sorpresas.

Un espectro gira por el globo, el espectro de la precariedad. Es un espectro verdadero, porque parece que nadie pueda o quiera describir su fisonomía. Quizá porque el ectoplasma se desvanece en la indistinción de una presencia/ausencia o porque, imagen de un sueño, produce inquietud. Aquí queremos intentar construir una contratendencia, queremos describir al precario/a. Definir la precariedad desde los/as precarios/as. Un relato para narrar una multitud, muchas descripciones para decir una misma condición. Un solo sujeto, una condición común, no obstante las formas de la precariedad son muchas y diversas. En efecto, observando las biografías de los precarios, con dificultad parece encontrarse una solución de continuidad. Ese frecuentemente es el resultado de eventos de trabajo y de vida que en apariencia no tienen ninguna relación causal y necesaria entre ellos. Por otra parte, esta es la precariedad. La precarización es indeterminación y oscilación, una experiencia de desorientación y de pérdida de la continuidad.

Describir los precarios quiere decir esto, describir concretamente esta experiencia de variabilidad y de incertidumbre. ¿Cómo hacer, sin embargo, si los recorridos biográficos son tan singularizados? El carácter "singular" de la experiencia es ya un primer elemento común a los precarios, común es éste sentirse singularidad, éste vivir experiencias no inmediatamente generalizables. Los precarios son esto: una multitud de singularidades y de diferencias. En general se piensa que lo que hace interesantes las biografías sea su singularidad, su constituirse en casos siempre únicos. Una experiencia de vida recogida en una biografía es importante si es particular, sólo así es considerada bastante importante de merecer ser contada. Pero ¿frente a esta extrema singularidad de los sujetos de la precariedad, frente a su heterogeneidad y variabilidad, se pierde toda posible continuidad, aquella continuidad que fortifica y da sentido a la construcción de un relato colectivo? ¿No parece quizá imposible el relato como experiencia colectiva más allá del caso particular? Aquel tratamiento común, la singularidad de la experiencia, ¿no queda una potencia incapaz de contarse? ¿No parece haberse perdido precisamente el carácter "ejemplar" que vuelve decisiva y, en un cierto sentido, necesaria la narración? Esto quiere decir, sintéticamente, que relatando el trabajo precario es fácil aportar ejemplos, describir trabajos atípicos y flexibles, aunque los casos tomados singularmente no parecen nunca tan "ejemplares" para justificar la narración, siempre demasiado singulares, siempre demasiado "casi a sé". La articulación flexible del trabajo social parece haber hecho perder aquella unidad mínima, común, necesaria, para que las experiencias sean "ejemplares". Lo común entre los precarios parece determinarse aquí sólo negativamente, como carencia, carencia de un sentido común de la experiencia de vida, carencia de algo que pertenece a muchos, que "pone en común" a una multitud.

Un tratamiento común a los precarios, se ha dicho, es sobretodo la condición de oscilación y de inestabilidad, y esto es un trazado como el hilo de Arianna. Aunque también aquí se nos pregunta si en este común sentido de inestabilidad, en esta experiencia de precariedad, no queda algo común, que existe, pero que no puede encontrar las palabras, también ellas necesariamente comunes, para contarse. ¿Dónde encontrar una ejemplaridad en condiciones de describir los precarios como multitud? ¿Dónde buscar una singularidad

genérica, ejemplar, una singularidad que pueda expresar estas condiciones generales y comunes? Para encontrar este tipo de generalidad es necesario encuadrar la cuestión de la precariedad en el interior de las modificaciones estructurales de los procesos productivos, una base objetivamente común sobre la cual toda singularidad, toda fenomenología del trabajo realmente reposa. El fenómeno de la precariedad no puede ser separado de los procesos de reestructuración de la producción que caracterizan el postfordismo. Es necesario comprender las razones de la condición precaria dentro de los cambios de las relaciones de producción y para hacer esto es indispensable una brújula para orientarse en el mar del trabajo social y sus transformaciones, una aproximación genealógica a la metamorfosis del trabajo. Es necesario construir los instrumentos de navegación, de los conceptos que no sólo nos permitan descifrar el mapa del trabajo social, sino conceptos para viajar, conceptos para trazar nuevas cartografías.

indicadores de precariedad y pobreza en el mundo

(Datos de la OIT a septiembre 2003)

DESEMPLEO:

El desempleo oficial en el mundo afecta a 180 millones de personas, siendo este dato la cifra más alta de la historia.

SUBEMPLEO:

Hay más de 1.000 millones de personas en el planeta, subempleadas.

MERCADO DE TRABAJO:

Cada año se incorporan 50 millones de personas a la fuerza de trabajo mundial. El 97% de este aumento, se produce en los países desarrollados.

Durante los próximos diez años se incorporarán a la población en edad de trabajar, más de 1.000 millones de niños/as y adolescentes.

En la inmensa mayoría de los países "en desarrollo", los jóvenes tienen que elegir entre trabajar en la economía informal o no trabajar.

DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD DE GÉNERO:

El círculo vicioso de pobreza y discriminación de género, comienza en el seno de la familia y se extiende a lo largo de toda la vida. Esta discriminación contribuye a la feminización de la precariedad, la pobreza y a la perpetuación de una generación a otra.

Dos tercios de la población activa femenina del mundo "en desarrollo", trabajan en la economía informal.

La anterior cifra alcanza el 84% en el Africa Subsahariana.

SINIESTRALIDAD LIGADA AL HECHO DE TRABAJAR:

2 millones de personas mueren cada año, debido a causas relacionadas con el trabajo.

354.000 de éstas personas, lo hicieron por accidentes de trabajo mortales.

Cada año se producen 270 millones de accidentes laborales y unos 160 millones de casos de enfermedades vinculadas al hecho de trabajar.

Casi 3.000 millones de personas viven con menos de 2 dolares al día.

Cerca de 500 millones de personas (un 25% de crecimiento en la década de los 90) viven en la pobreza en el Africa subsahariana.

En América Latina y el Caribe en la misma década de los 90 se pasa de 121 millones de personas pobres a 132 millones.

En Oriente Medio y Africa del Norte se pasa de 50 millones a 70.

En Europa Oriental y Asia Central se triplica en esa década, hasta alcanzar los 97 millones de personas.

En el Sur de Asia la población pobre se acerca a 1.100 millones de personas.

CUADRO 1

2º TRIMESTRE DE 2002									
	AUTOCTONOS Y DOBLE NACIONALIDAD						INMIGRANTES PROCEDENTES DE PAISES EMPOBRECIDOS		
	16 y más años			De 16 a 45 años					
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Tasa de actividad	53,4	66,3	41,2	71,4	81,6	60,8	79,4	90,7	69,5
Tasa de ocupación	47,5	61,3	34,6	62,5	74,6	50,0	66,9	78,7	56,5
Tasa de paro	11,0	7,6	16,2	12,5	8,7	17,8	15,8	15,2	23,1

Fuentes: EPA y Estadísticas Laborales

CUADRO 2

DISTRIBUCION SECTORIAL DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS INMIGRANTES (dadas de alta laboral a 31.12.2002)

SECTORES	DISTRIBUCION EN % DEL TOTAL EN CADA COLECTIVO		% DE MUJERES EN CADA RAMA Y COLECTIVO	
	INMIGRANTES	AUTÓCTONOS	INMIGRANTES	AUTÓCTONAS
CONSTRUCCION	15,4	10,6	3,9	5,3
HOSTELERIA	14,6	5,7	47,7	47,0
AGRICULTURA	13,9	7,5	17,5	27,0
SERVICIO DOMESTICO	10,3	0,9	90,0	87,2

Fuentes: Altas Seguridad Social y EPA 2º Trimestre 2002

CUADRO 3

TASA DE TEMPORALIDAD
ASALARIADOS/AS ENTRE 16 Y 45 AÑOS (EN %)
2º TRIMESTRE DE 2002

	Autóctonos	TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS Primer Mundo	Resto
HOMBRES	33,8	30,1	69,9
MUJERES	38,4	36,4	59,7
AMBOS SEXOS	35,7	31,7	65,2

Fuente: EPA

CUADRO 4

CONTRATOS TEMPORALES POR DURACION: OBRA O SERVICIO Y EVENTUAL 2001-2002

DURACIÓN	OBRA O SERVICIO DETERMINADO				EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN			
	2002	2001	VARIACIÓN		2002	2001	VARIACIÓN	
			NÚMERO	%			NÚMERO	%
Determinada	463.573	484.384	-20.811	-4,3	4.905.401	4.836.729	68.672	1,4
<1 mes	236.881	220.070	16.811	7,6	2.658.182	2.576.941	81.241	3,2
1-3 meses	93.922	104.312	-10.390	-10,0	1.263.124	1.270.385	-7.261	-0,6
3-6 meses	72.687	97.708	-25.021	-25,6	864.017	884.237	-20.220	-2,3
6-12 meses	53.369	55.717	-2.348	-4,2	118.764	102.831	15.933	15,5
12 o más meses	6.714	4.577	2.137	46,7	1.314	2.335	-1.021-	-43,7
Duración media (días)	80	82,6						
Indeterminada	3.585.813	3.591.111	-5.298	-0,1	52	54,4		
Total	4.049.386	4.075.495	-26.109	-0,6	4.905.401	4.836.729	68.672	1,4

Fuente: Consejo Económico y Social (CES) y reelaboración

NOTAS AL CUADRO 4: Se realizaron un total de 9.715.282 contratos temporales correspondientes a las modalidades de Obra o Servicio Determinado, Eventual por Circunstancias de la Produc-ción e Interinidad.

Los contratos realizados por circunstancias de la producción supusieron 4.905.401, con una duración media de 52 días y más de la mitad, es decir, 2.658.182 de estos contratos son inferiores a un mes. Sucede lo mismo en cuanto a su duración, en los contratos de obra o servicio con duración determinada, que el 45,4% de los casi medio millón realizados, no llegan al mes de duración.

Los contratos temporales con jornada parcial en cualquier modalidad de duración no indefinida, ascendieron en el 2002 a 2.622.341 contratos, de los cuales 671.041 tuvieron una duración inferior o igual a un mes.